

Odkazilne norme Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)

V nadaljevanju so povzete določbe Zakona o delovnih razmerjih – ZDR-1 (Ur.l.RS, št. 21/2013), kjer zakon napotuje na ureditev pravic v kolektivnih pogodbah, splošnih aktih delodajalcev ali pogodbah o zaposlitvi.

Legenda:

 Odkazilne norme, ki se nanašajo na prejeme iz delovnega razmerja.

Omejitev avtonomije pogodbenih strank

9. člen, 3. odstavek:

S **kolektivno pogodbo** se lahko pravice iz 33.¹, 54.², 59.³, 94.⁴, 120.⁵, 132.⁶, 144.⁷, 158.⁸, 172.⁹ in 222.¹⁰ člena tega zakona določijo tudi drugače.

Pogodba o zaposlitvi - splošno

11. člen, 5. odstavek

V **kolektivni pogodbi** ali v **pogodbi o zaposlitvi** se lahko navedejo dodatni primeri, ki se štejejo kot opravičeni razlogi, zaradi katerih delavec ne začne delati.

Pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi

22. člen, 1. in 2. odstavek

Delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi, mora izpolnjevati predpisane, s **kolektivno pogodbo** oziroma **splošnim aktom delodajalca** določene oziroma s strani delodajalca zahtevane in v skladu s prvim odstavkom 25. člena tega zakona objavljene pogoje za opravljanje dela.

Delodajalec je dolžan s **splošnim aktom** določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela. Ta obveznost ne velja za manjše delodajalce.

Sestavine pogodbe o zaposlitvi

31. člen, 1. odstavek

V **pogodbi o zaposlitvi** se navede:

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,
- datum nastopa dela,
- naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahtevajo enaka raven in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 22. členom tega zakona,
- kraj opravljanja dela (če ni naveden točni kraj, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca),

¹ Obveznosti delavca, opravljanje dela - splošno

² Pogodba o zaposlitvi za določen čas

³ Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku - splošno

⁴ Minimalni odpovedni roki

⁵ Opravljanje pripravništva - splošno

⁶ Odpravnina ob upokojitvi

⁷ Nadurno delo

⁸ Možnosti drugačnega urejanja v zakonu ali v kolektivnih pogodbah

⁹ Disciplinska odgovornost, sankcije

¹⁰ Dodatek za delovno dobo

- čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- določilo ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o znesku osnovne plače delavca v eurih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
- dolžino odpovednih rokov,
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca,
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih s tem zakonom.

31. člen, 2. odstavek

V **pogodbi o zaposlitvi** se lahko stranki glede dnevnega ali tedenskega delovnega časa in razporeditve delovnega časa, **drugih sestavin plače delavca, plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače**, letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta ter dolžini odpovednih rokov sklicujeta na veljavne zakone, **kolektivne pogodbe** oziroma **splošne akte delodajalca**.

Obveznosti delavca, opravljanje dela – splošno

33. člen, 2. odstavek

V primerih, določenih z zakonom ali **kolektivno pogodbo**, mora delavec opravljati tudi drugo delo.

33. člen/3. odstavek

Delodajalec lahko z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega poteka delovnega procesa delavcu pisno odredi začasno opravljanje drugega ustreznega dela v primerih začasno povečanega obsega dela na drugem delovnem mestu oziroma vrsti dela pri delodajalcu, začasno zmanjšanega obsega dela na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, ki ga opravlja in nadomeščanja začasno odsotnega delavca, če z zakonom ali **kolektivno pogodbo** ni določeno drugače.

Konkurenčna klavzula – pogodbena prepoved konkurenčne dejavnosti

40. člen, 1. odstavek

Delavec in delodajalec lahko v **pogodbi o zaposlitvi** dogovorita prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja (konkurenčna klavzula), če delavec pri svojem delu ali v zvezi z delom pridobiva tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze.

41. člen, 2. in 3. odstavek

Denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule se mora določiti s **pogodbo o zaposlitvi** in znaša mesečno najmanj tretjino povprečne mesečne plače delavca v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi (če se ne določi s pogodbo o zaposlitvi, konkurenčna klavzula ne velja).

Suspenz pogodbe o zaposlitvi

53. člen, 1. odstavek

V zakonu, **kolektivni pogodbi** ali **pogodbi o zaposlitvi** se lahko določijo dodatni primeri, ko delavec začasno preneha opravljati delo, pri čemer pogodba o zaposlitvi ne preneha veljati in je delodajalec ne sme odpovedati, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali če je uveden postopek za prenehanje delodajalca (suspenz pogodbe o zaposlitvi).

Pogodba o zaposlitvi za določen čas

54. člen, 1. odstavek

V zakonu oziroma **kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti** se lahko določijo dodatni primeri, ko se lahko pogodba o zaposlitvi lahko izjemoma sklene za določen čas.

54. člen, 2. odstavek

S **kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti** se lahko določi, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne glede na omejitve iz 1. odstavka 54. člena.

Omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas

55. člen, 4. odstavek

S **kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti** se določi, kaj se šteje za projektno delo.

Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku - splošno

59. člen, 2. odstavek, 4. alineja

S **kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti** se lahko določijo dodatni primeri, ko delodajalec ne sme napotiti delavcev na delo k drugemu uporabniku, če ti primeri zagotavljajo večje varstvo delavcev ali jih narekujejo zahteve varnosti in zdravja delavcev.

59. člen, 3. odstavek

Število napotenih delavcev pri uporabniku ne sme presegati 25 odstotkov števila zaposlenih delavcev pri uporabniku, razen če je s **kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti** določeno drugače.

Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku – posebnosti pogodbe

61. člen, 3. odstavek

V **pogodbi o zaposlitvi** za nedoločen čas se delodajalec za zagotavljanje dela in delavec dogovorita o višini nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku, oziroma za čas, ko delodajalec za zagotavljanje dela delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku, ki ne more biti nižje od 70 odstotkov minimalne plače.

Krajši delovni čas

65. člen, 6. odstavek

Če v **pogodbi o zaposlitvi** ni drugače dogovorjeno, delodajalec delavcu, ki dela krajši delovni čas, ne sme naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa, razen v primerih iz 145. člena tega zakona.

Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci

66. člen 4. odstavek

V **pogodbi o zaposlitvi** s krajšim delovnim časom se morata delavec in delodajalec dogovoriti o delovnem času, o načinu izrabe letnega dopusta in o drugih odsotnostih z dela.

Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu – splošno
68. člen, 3. odstavek

S **pogodbo o zaposlitvi** se delodajalec in delavec lahko dogovorita, da bo delavec na domu opravljalo delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca za celotno trajanje ali le del delovnega časa delavca.

Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu – obveznosti delodajalca
70. člen, 1. odstavek

Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Višino nadomestila določita delavec in delodajalec s **pogodbo o zaposlitvi**.

Pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo ali prokuristom
73. člen, 1. odstavek

Če poslovodna oseba ali prokurist sklepa pogodbo o zaposlitvi, lahko v **pogodbi o zaposlitvi** stranki (ne glede na drugi odstavek 9. člena tega zakona) drugače uredita pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja v zvezi:

- s pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas,
- z delovnim časom,
- z zagotavljanjem odmorov in počitkov,
- s plačilom za delo,
- z disciplinsko odgovornostjo,
- s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.

Obveznosti delodajalca pred odpovedjo
85. člen, 1. odstavek

Delavec ne sme kršiti pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila, razen če je s **kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti** drugače določeno, vendar ne dalj kot v dveh letih.

Odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu
92. člen, 1. odstavek

Kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in je delavcu že v času odpovednega roka s strani delodajalca oziroma zavoda za zaposlovanje ponujena nova ustrezna zaposlitev za nedoločen čas pri drugem delodajalcu in delavec sklone pogodbo o zaposlitvi, mu delodajalec ni dolžan izplačati odpravnine po 108. členu tega zakona, če se drugi delodajalec v **pogodbi o zaposlitvi** zaveže, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih.

Minimalni odpovedni roki
94. člen, 2. odstavek

V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca je lahko s **pogodbo o zaposlitvi** ali **kolektivno pogodbo** dogovorjen daljši odpovedni rok¹¹, vendar ne daljši kot 60 dni

¹¹ ZDR-1 določa, da je v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca odpovedni rok:
– do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,
– od enega leta zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.

94. člen, 3. odstavek

V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti je nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok 80 dni, če ni s **kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti** določen drugačen odpovedni rok, vendar ne krajši kot 60 dni.

Odpravnina

108. člen, 4. odstavek

Višina odpravnine ne sme presegati 10-kratnika osnove iz prvega odstavka tega člena, če v **kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti** ni določeno drugače.

108. člen, 6. odstavek

Če ni s **kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti** določeno drugače, mora delodajalec izplačati delavcu odpravnino ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

Opravljanje pripravništva – splošno

120. člen

Z zakonom ali **kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti** se lahko določi, da sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik, kdor prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in ravni svoje strokovne izobrazbe, ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju.

Izvajanje pripravništva

122. člen, 2. odstavek

Trajanje, potek pripravništva, program, mentorstvo in način spremljanja in ocenjevanja pripravništva se določi z zakonom, drugim predpisom ali **kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti**.

Poskusno delo

125. člen, 1. odstavek

V **pogodbi o zaposlitvi** se delavec in delodajalec lahko dogovorita o poskusnem delu.

Vrsta plačil

126. člen, 1. odstavek

Plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi je sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s **kolektivno pogodbo**.

126. člen, 2. odstavek

Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s **kolektivno pogodbo** ali **pogodbo o zaposlitvi**.

Osnovna plača, delovna uspešnost, dodatki

127. člen, 3. odstavek

Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s **kolektivno pogodbo**.

127. člen, 4. odstavek

Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka¹² se lahko v **kolektivni pogodbi** določi v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke.

Višina dodatkov

128. člen/2. odstavek

Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka¹³ se določi s **kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti**.

Dodatek za delovno dobo

129. člen, 2. odstavek

Višina dodatka za delovno dobo se določi v **kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti**.

Povračila stroškov v zvezi z delom

130. člen, 2. odstavek

Če višina povračila stroškov v zvezi z delom ni določena s **kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti**, se določi s podzakonskim aktom.

130. člen, 3. odstavek

Če se zaradi razlogov na strani delavca strošek za prevoz na delo in z dela naknadno poveča, ima delavec pravico do povračila tako povečanega stroška za prevoz na delo in z dela, če je tako določeno v **kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti** oziroma če se tako sporazume z delodajalcem.

Regres

131. člen, 3. odstavek

S **kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti** se lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca določi kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta.

Odpravnina ob upokojitvi

132. člen, 1. odstavek

Če s **kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti** ni določeno drugače, je delodajalec delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi dolžan izplačati odpravnino v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

Kraj in način izplačila plače

135. člen, 1. odstavek

Plača, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki delavca se izplačujejo v skladu z zakonom preko bančnega računa delavca, s **kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti** pa se lahko določi drugačen način izplačevanja povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov delavca.

Polni delovni čas

143. člen/2. odstavek

¹² Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa (nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu) in dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu.

¹³ Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa (nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu).

Z zakonom oziroma **kolektivno pogodbo** se lahko določi kot polni delovni čas delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur na teden.

143. člen/3. odstavek

Z zakonom ali drugim predpisom v skladu z zakonom ali **kolektivno pogodbo** se lahko določi za delovna mesta, pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, polni delovni čas, ki traja manj kot 36 ur na teden.

Nadurno delo

144. člen/1. odstavek

Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa – nadurno delo tudi v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali **kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti**.

144. člen/3. odstavek

Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, določenem z zakonom ali **kolektivno pogodbo**, in ne sme biti daljše od šestih mesecev.

Dopolnilno delo

147. člen, 2. odstavek

V **pogodbi o zaposlitvi** s krajšim delovnim časom za dopolnilno delo se določi način uresničevanja pravic in obveznosti iz tega delovnega razmerja glede na pravice in obveznosti delavca pri delodajalcih, pri katerih je zaposlen s polnim delovnim časom.

Razporejanje delovnega časa

148. člen, 1. odstavek

S **pogodbo o zaposlitvi** se določijo razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa.

Posebnosti za nekatere kategorije delavcev

157. člen

Delavec in delodajalec lahko v **pogodbi o zaposlitvi** drugače, ne glede na določbe tega zakona, uredita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek, če gre za pogodbo o zaposlitvi:

- s poslovodno osebo ali prokuristom,
- z vodilnim delavcem iz 74. člena tega zakona,
- z delavcem, ki opravlja delo na domu,

če delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

Možnosti drugačnega urejanja v zakonu ali v kolektivnih pogodbah

158. člen, 1. odstavek

Z zakonom ali **kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti** se lahko določi, da se časovna omejitev dnevne delovne obveznosti nočnega delavca, določena s 152. členom tega zakona, upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, daljšem kot štiri mesece, vendar ne daljšem kot šest mesecev.

158. člen, 2. odstavek

Z zakonom ali **kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti** se lahko določi, da se dnevni in tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot ga določa zakon, v primerih izmenskega dela zagotavlja v določenem daljšem časovnem obdobju, vendar ne daljšem kot šest mesecev.

158. člen, 3. odstavek

V dejavnostih oziroma za delovna mesta, vrsto dela ali poklice v primerih iz četrtega odstavka tega člena se lahko z zakonom ali **kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti** določi, da se dnevni ali tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot je določen z zakonom, zagotavlja v določenem daljšem časovnem obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.

158. člen, 5. odstavek

S **kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti** se lahko določi, da se v primerih, ko to narekujejo objektivni ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, upošteva polni delovni čas po šestem odstavku 148. člena tega zakona kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 12 mesecev.

Določanje daljšega trajanje letnega dopusta

160. člen, 1. odstavek

Daljše trajanje letnega dopusta, kot je določeno v 159. členu, se lahko določi s **kolektivno pogodbo** ali **pogodbo o zaposlitvi**.

Izraba letnega dopusta

162. člen, 5. odstavek

Delavec, ki dela v tujini, lahko v celoti izrabi letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta, če je tako določeno s **kolektivno pogodbo**, ki zavezuje delodajalca.

Izobraževanje delavcev

170. člen, 3. odstavek

Trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem se določijo s **pogodbo o izobraževanju** oziroma s **kolektivno pogodbo**.

Pravica do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja

171. člen, 2. odstavek

Če s **kolektivno pogodbo**, **pogodbo o zaposlitvi** ali **posebno pogodbo o izobraževanju** pravica iz prejšnjega odstavka¹⁴ ni podrobneje določena, ima delavec pravico do odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite.

Disciplinska odgovornost, sankcije

172. člen, 1. odstavek

Delavcu, ki krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, lahko delodajalec v primeru ugotovljene disciplinske odgovornosti izreče opomin ali druge disciplinske sankcije, kot so npr. denarna kazen ali odvzem bonitet, če so določene v **kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti**.

¹⁴ 1. odstavek 172. člena: Delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v skladu s 170. členom, kot tudi delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v lastnem interesu, ima pravico do odsotnosti z dela zaradi priprave oziroma opravljanja izpitov.

Pavšalna odškodnina

180. člen

Če bi ugotavljanje višine dejanske škode povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku, določenem s **kolektivno pogodbo**, razen v primerih iz 8. člena¹⁵ tega zakona.

Alternativno reševanje sporov

201. člen, 2. odstavek

S **kolektivno pogodbo** se lahko določi arbitražo za reševanje individualnih delovnih sporov. V tem primeru mora kolektivna pogodba določati sestavo, postopek in druga vprašanja, pomembna za delo arbitraže.

Pisno obveščanje sindikata

204. člen

Kot pisno obveščanje sindikata v primerih, ki jih določa ta zakon, se šteje tudi obveščanje sindikata po elektronski poti – z uporabo informacijske tehnologije v skladu z ureditvijo v **kolektivni pogodbi** ali **dogovorom med delodajalcem in sindikatom**.

Varstvo sindikalnih zaupnikov v primeru prenosa

206. člen, 1. odstavek

V primeru spremembe delodajalca sindikalni zaupnik ohrani svoj status, če pri delodajalcu prevzemniku obstajajo pogoji za njegovo imenovanje v skladu s **kolektivno pogodbo**.

Varstvo sindikalnega zaupnika in sindikalna članarina

207. člen, 1. odstavek

Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo skladno s 112. členom tega zakona, se lahko določi v skladu s kriteriji, dogovorjenimi v **kolektivni pogodbi** oziroma **dogovorjenimi med delodajalcem in sindikatom**.

Opravljanje dela v tujini in položaj delavcev, napotениh na delo v Republiko Slovenijo - splošno

208. člen, 1. odstavek, 3. odstavek

V skladu s **pogodbo o zaposlitvi** lahko delodajalec začasno napoti delavca na delo v tujino. Če pogodba o zaposlitvi ne predvideva možnosti dela v tujini, morata delodajalec in delavec skleniti novo pogodbo o zaposlitvi. Pogodba se lahko sklene za čas dokončanja projekta oziroma za čas dokončanja dela, ki ga napoteni delavec opravlja v tujini.

208. člen, 2. odstavek

S **pogodbo o zaposlitvi** oziroma s **kolektivno pogodbo**, ki neposredno zavezuje delodajalca se lahko določijo dodatni opravičeni razlogi, zaradi katerih lahko delavec odkloni napotitev v tujino.

Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela v tujini

209. člen, 1. odstavek

Pogodba o zaposlitvi mora v primeru, ko je delavec začasno napoten na delo v tujino, poleg obveznih sestavin po tem zakonu vsebovati še določila o:

- trajanju dela v tujini,

¹⁵ V primeru kr-itve prepovedi diskriminacije ali trpin enja na delovnem mestu

- praznikih in dela prostih dnevih,
- minimalnem letnem dopustu,
- višini plače in valuti, v kateri se le-ta izplačuje,
- dodatnem zavarovanju za zdravstvene storitve v tujini,
- drugih prejemkih v denarju ali naravi, do katerih je delavec upravičen za čas dela v tujini,
- načinu zagotavljanja in uresničevanja pravic v zvezi s plačilom za delo in drugimi prejemki, ki so v skladu s predpisi države, v kateri se delo opravlja, zagotovljeni drugače, vendar najmanj v obsegu, kot ga zagotavlja ta zakon oziroma ugodneje,
- pogojih vrnitve v Slovenijo.

209. člen, 2. odstavek

Pogodba o zaposlitvi lahko ureja vprašanja višine plače in valute, v kateri se izplačuje, dodatnega zavarovanja za zdravstvene storitve v tujini ter drugih prejemkov v denarju ali naravi, do katerih je delavec upravičen za čas dela v tujini tako, da se sklicuje na drug zakon, drug predpis ali **kolektivno pogodbo**.

Dodatek za delovno dobo

222. člen

Delavci, ki imajo ob uveljavitvi tega zakona dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5 odstotkov od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ohranijo tak dodatek, razen če je s **kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti** določeno drugače.

Urejanje pravic in obveznosti članov pogodbenih strank v kolektivnih pogodbah

224. člen

Do ureditve v Zakonu o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) se lahko v **kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti** dogovorijo pravice in obveznosti, ki niso že urejene v zakonu, le za člane pogodbenih strank.